

N. 1/2017 R.G. Lav.



TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO

Il giudice del lavoro, nella persona della dott.ssa Silvia Casarino
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al N. 1/2017 R.G. Lav. promossa da:

FUNZIONE PUBBLICA CGIL PROVINCIALE DI CUNEO – avv.ti
MERCALDO SOFIA e NOBILE PIERO

RICORRENTE

contro

**MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI E DEL
TURISMO - POLO MUSEALE DEL PIEMONTE - AVVOCATURA
DELLO STATO**

CONVENUTO

Il Giudice del Lavoro, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del
20.1.2017, osserva quanto segue.

Funzione Pubblica-CGIL Provinciale Cuneo lamenta l'antisindacalità della
condotta tenuta dal Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo
(MIBACT)-Polo Museale del Piemonte, consistita nella revoca, disposta dalla
Direttrice del Polo Museale del Piemonte, dell'incarico di coordinatore del
servizio del personale di vigilanza già conferito alla sig.ra Lucia Malcangio,
dipendente del Ministero convenuto e in servizio, dall'aprile 2010, presso il
Real Castello di Racconigi.

La revoca dell'incarico è stata motivata dalla qualifica, in capo alla sig.ra
Malcangio, di dirigente sindacale della FP-CGIL di Torino, essendo stata
ravvisata un'incompatibilità tra detto incarico sindacale e l'incarico conferito
dal Ministero.

Le circostanze di fatto rilevanti al fine della decisione sono del tutto pacifiche,
essendo controversa tra le parti unicamente l'interpretazione delle norme che
prevedono l'incompatibilità e quindi l'applicabilità o meno di esse alla sig.ra
Malcangio.

Il codice di comportamento del dipendenti MIBACT prevede, all'art. 3,
comma 7, che *"In attuazione dell'art. 53, comma 1 bis del decreto legislativo*



27 ottobre 2009 n. 150 e della circolare 6 agosto 2010 n. 11 del Dipartimento della Funzione pubblica, il dipendente appartenente a qualsiasi area funzionale che ricopre la qualifica di dirigente sindacale ai sensi dell'articolo 10, comma 1 del CCN Quadro 7 agosto 1998 non può essere assegnato, nell'ambito dell'Unità operativa di appartenenza, a sezioni, unità organiche, servizi che si occupano della gestione del personale, nonché delle relazioni sindacali e che sono tenuti ad assicurare la massima riservatezza ... Tale incompatibilità permane sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale”.

A sua volta, l'art. 53, comma 1-bis, d. lgs. 165/2001 (tale deve intendersi la norma richiamata dal citato art. 3 comma 7, trattandosi di comma inserito in detta norma dall'art. 52, comma 1, lett. a), d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), prevede che: *“Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni”.*

E' poi pacifico che la sig.ra Malcangio sia inquadrata nel livello F3-Area II ex CCNL di settore, come assistente alla fruizione, accoglienza e vigilanza, e che ella sia altresì dirigente della FP-CGIL di Cuneo dal 2014, nonché parte della delegazione trattante per la stipula dei contratti integrativi per la sigla sindacale a cui aderisce.

La declaratoria relativa al livello F3 (prodotta in giudizio da entrambe le parti) comprende, tra le varie attività proprie del lavoratore inquadrato in detto livello, quella relativa al *“coordinamento, su incarico specifico, delle professionalità di posizione inferiore e anche di pari posizione, anche attraverso la predisposizione delle turnazioni, con l'assegnazione dei compiti individuali, e la partecipazione diretta alle turnazioni”*, attività, quindi, tipica della mansione di coordinatore del servizio, oggetto dell'incarico prima assegnato alla sig.ra Malcangio e poi revocato.

Ebbene, dal confronto tra l'art. 3 comma 7 del codice di comportamento e l'art. 53 comma 1bis d. lgs. 165/2001 emerge che, mentre la norma primaria prevede l'incompatibilità unicamente con riferimento ad incarichi di direzione, la fonte secondaria estende detta incompatibilità a dipendenti di qualsiasi area funzionale, ampliando quindi l'ambito soggettivo dell'incompatibilità. Quanto all'ambito oggettivo, il d. lgs. 165/2001 si riferisce alle strutture deputate alla gestione del personale, mentre il codice di comportamento prevede, in modo più dettagliato e verosimilmente in senso maggiormente estensivo, che l'incompatibilità si applichi a sezioni, unità organiche e servizi che si occupano della gestione del personale.

Infine, la circolare 6 agosto 2010 n. 11 del Dipartimento della Funzione Pubblica (doc. 14 ricorrente), per quanto qui rileva, interpreta il citato art. 53 comma 1bis nel senso che il termine *“strutture deputate alla gestione del*



personale” individui “in modo chiaro la “missione”, ossia la competenza specifica in materia di gestione “del” personale. Pertanto, la locuzione è da riferirsi propriamente ai soli uffici cui istituzionalmente, in base agli atti di organizzazione, è attribuita la competenza sulla gestione del personale in ciascuna amministrazione. Dunque, non è compresa nella previsione la preposizione agli uffici che, tra le altre competenze, svolgono anche l'attività di gestione del personale ... e, in generale, la preposizione alle strutture alle quali, specie in amministrazioni di dimensioni ridotte, fanno capo tutte le competenze generali di gestione, tra cui quella relativa al personale interno. ... In sostanza, la prescrizione riguarda la preposizione alle strutture del personale, siano esse di livello generale o non generale, competenti in materia di reclutamento, trattamento, gestione e sviluppo del personale, relazioni sindacali, secondo le scelte e l'individuazione che ogni amministrazione effettuerà in base alle competenze attribuite dallo specifico ordinamento a ciascuna struttura. Nella valutazione, fra gli altri aspetti, saranno considerati anche il potere di rappresentanza quale delegazione trattante per l'amministrazione attribuito all'ufficio ed il grado di discrezionalità insito nell'esercizio di ciascuna competenza. ...” (v. punto 4 “Ambito oggettivo”, in particolare, sub 4.1. “Individuazione delle “strutture deputate alla gestione del personale””).

L'interpretazione, da parte della circolare, dell'ambito applicativo dell'incompatibilità per cui è causa è quindi restrittiva, poiché relativa unicamente agli uffici di gestione del personale in senso stretto, con esclusione, quindi, di quegli uffici che svolgono alcune attività di gestione del personale unitamente ad altre competenze.

Ora, se è vero che le circolari non sono vincolanti per il giudice, offrendo unicamente una delle possibili interpretazioni delle norme, nel caso di specie il codice di comportamento richiama espressamente, oltre che la norma primaria, detta circolare, la quale ultima è proprio volta a fornire l'interpretazione delle parole utilizzate nella norma primaria “*direzione di strutture deputate alla gestione del personale*”. Pertanto – e a prescindere dalla verifica della possibilità o meno, per una norma secondaria, di ampliare l'ambito soggettivo di applicazione di un'incompatibilità prevista dalla legge – l'ambito oggettivo risulta dalla citata circolare individuato in modo del tutto restrittivo, e detto ambito oggettivo è quello da prendere in considerazione per l'applicabilità dell'incompatibilità sancita dal codice etico che espressamente richiama anche la circolare.

Se tale è – alla luce del richiamo, ad opera del codice etico, della norma primaria e della circolare - l'ambito di applicazione oggettivo dell'incompatibilità, è del tutto evidente che quest'ultima (anche a prescindere dall'esame dell'ambito soggettivo di essa) non possa trovare applicazione nel caso della sig.ra Malcangio, essendo pacifico e non contestato che (come dedotto dalla difesa attorea) l'ufficio a cui ella è addetta non è deputato alla



gestione del personale o alle relazioni sindacali nel senso indicato dalla citata circolare, e che le mansioni concretamente conferite a detta dipendente quale incaricata del coordinamento del servizio del personale di vigilanza sono limitate alla sola predisposizione dei turni, peraltro oggetto di verifica e di autorizzazione da parte del superiore gerarchico, e non comprendono, invece, l'autorizzazione di ferie e permessi, e neppure di cambi di turni.

La revoca dell'incarico alla sig.ra Malcangio, oltre a poter essere contestata da quest'ultima, integra anche una condotta antisindacale ex art. 28 St. Lav., considerato che l'interpretazione dell'ambito di applicazione dell'incompatibilità sostenuta dalla parte convenuta condurrebbe il dipendente a rinunciare alla carica sindacale pur di svolgere alcune mansioni che, peraltro, come emerge dalla lettura della declaratoria prodotta dalle parti, sono, nel caso di specie, perfettamente attinenti al profilo professionale della ricorrente (F3).

Come sostenuto dalla difesa attorea, il comportamento della parte convenuta, consistito nella revoca dell'incarico alla sig.ra Malcangio, ha integrato i presupposti ex art. 28 St. Lav., essendo stato motivato dal solo svolgimento, da parte di quest'ultima, di attività sindacale, così determinando per l'organizzazione sindacale una limitazione allo svolgimento della propria attività. La revoca di detto incarico, invero, è tale da fare ingenerare nei lavoratori l'idea che la carica sindacale sia incompatibile con lo svolgimento di mansioni lavorative, conformi – si ribadisce – al profilo di appartenenza del lavoratore, e quindi è potenzialmente tale da indurre i lavoratori a non assumere incarichi sindacali.

Risulta quindi leso anche l'interesse collettivo dell'organizzazione sindacale.

Sulla sufficienza, per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 legge 300/1970, di un comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo invece necessario uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, cfr. Cass. Sez. Un. 12.6.1997 n. 5295 e successive conformi.

Sussiste altresì l'attualità di detta condotta, considerati i perduranti effetti del recente provvedimento di revoca dell'incarico, che è tuttora idoneo ad ingenerare nei dipendenti del Polo Museale la convinzione dell'incompatibilità dell'incarico con la qualifica di dirigente sindacale, così potendo limitare l'attività sindacale in quel contesto lavorativo.

Si veda, in tema di attualità della condotta antisindacale, Cass. 12.11.2010, n. 23038: *“In tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in*



qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'accertamento in ordine alla attualità della condotta antisindacale e alla permanenza dei suoi effetti costituisce un accertamento di fatto, demandato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici”:

Il ricorso è quindi fondato e come tale dev'essere accolto.

Conseguentemente, a parte convenuta va ordinata, ai sensi dell'art. 28 legge 300/1970, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti di tale comportamento, rimozione che, nel caso di specie, deve necessariamente comportare l'annullamento dell'atto di revoca o l'adozione di un nuovo conferimento dello stesso.

Le spese, infine, seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo, in conformità ai parametri vigenti, avuto riguardo al valore della causa e all'attività difensiva svolta.

P.Q.M.

– dichiara il carattere antisindacale del comportamento del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, consistito nella revoca, in data 7.9.2016, alla dirigente sindacale sig.ra Malcangio Lucia dell'incarico di coordinatore del servizio di vigilanza;

– ordina alla parte convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti e in particolare ordina alla parte convenuta di annullare l'atto di revoca di detto incarico o di conferire nuovamente l'incarico alla sig.ra Malcangio Lucia;

– condanna parte convenuta a pagare le spese processuali sostenute da parte ricorrente, che liquida in complessivi € 2.500,00, oltre rimborso forfetario 15% ed oltre IVA e CPA.

Si comunichi.

Cuneo, 25 gennaio 2017.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Silvia Casarino

